

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом

решение от «03» февраля 2022 г. № 10

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида №25 “Улыбка”»
от «03» февраля 2022 г. № 8/1-ОД

Председатель ПК _____/Сумарокова Е.В./ Заведующий МБДОУ _____/Кычина И.В./

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №25 “Улыбка”» (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с решением Великоустюгской Думы от 26.12.2008 № 147 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета» с последующими изменениями и устанавливает:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников;
перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда заместителя руководителя ;

особенности оплаты труда в учреждении;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

В случаях, когда настоящим положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. в определённых пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

1.2. Данное положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2020 г.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Должностной оклад работника организации формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Великоустюгской Думы от 26.12.2008 № 147 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за категоричность и коэффициента за наличие учёной степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Должностные оклады определяются в соответствии с уровнями квалификации, установленными профессиональными стандартами. В случае если профессиональный стандарт не предусмотрен правовыми актами, должностные оклады определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента

Размер отраслевого коэффициента:

2.3.1. Для дошкольных образовательных организаций:

-для должностей педагогических работников - 1,98;

- для должностей, не относящихся к педагогическим работникам (за исключением младших воспитателей), - 1,21;

-для должностей младших воспитателей - 1,4.

2.4. Размеры коэффициентов за квалификационный уровень:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
«Профессии первого уровня	1 – 3,5
Должности первого уровня Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1 – 4,0
Должности и профессии второго уровня	1 – 3,0
Должности третьего уровня	1 – 2,3
Должности четвёртого уровня Должности руководителей структурных подразделений образования	1,15 – 2,9»

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учётом мнения представительного органа работников.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,2
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,1
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должности, отнесённые к следующим профессиональным квалификационным группам: должности педагогических работников;

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размер коэффициента
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

2.6.1. При подтверждении соответствия занимаемой должности педагогическим работникам устанавливается коэффициент 1.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Размер повышения составляет от 4 до 12 % должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в локальном нормативном акте, принятом с учётом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором.

Для установления работникам доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда применяются результаты проведения специальной оценки.

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производятся за часы фактического нахождения работника в данных условиях труда.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более двух часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более двух часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. - Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом

Работникам устанавливаются доплаты:

а) за руководство районными методическими объединениями доплата устанавливается с учётом объёма и содержания методической работы по приказу управления образования администрации Великоустюгского муниципального района, за руководство методическими объединениями в образовательной организации – в размере до 10 % должностного оклада;

б) за совершенствование предметно-развивающей среды, соответствующей возрасту воспитанников, в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах дошкольных образовательных организаций – в размере до 25 % должностного оклада.

3.3.5. - Ежемесячная доплата в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах общеобразовательных организаций с высокой интенсивностью труда, максимальной наполняемостью групп

Младшим воспитателям, работникам пищеблока и заведующим хозяйством устанавливается доплата в размере 500=00 (пятисот) рублей.

3.3.6. Доплата молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательные организации

Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные

организации Великоустюгского района, устанавливается доплата в размере 20 % от должностного оклада.

К молодым специалистам для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, относятся:

1) лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательных организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов, и имеющие педагогический стаж менее трёх лет;

2) лица в возрасте до 30 лет, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

3) лица в возрасте до 30 лет, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых трёх лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в организациях.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпункте 4.1.1 рассчитывается исходя:

- из должностного оклада с учётом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями.

- из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.1.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных организациях на должностях, предусмотренных подпунктом 4.1.1 настоящего положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных организациях;

время обучения работников образовательного учреждения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этом учреждении до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам;

периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчёт среднего заработка.

4.1.5. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.6. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряжённость работы,

производительность труда,

сложность выполняемых работ,

достижение плановых или иных показателей работы,

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом,

стабильность и рост качества обучения

выполнение заданий особой важности и сложности;

другие, установленные с учётом мнения профсоюзного комитета.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3.2. Надбавка за наличие учёной степени.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие учёной степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

4.3.3. Надбавка за наличие почётного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

Работникам учреждения устанавливается ежемесячная доплата за наличие ведомственных наград (почётного звания «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» или Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации в размере 250 рублей.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы: за месяц, за квартал; за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размер премии устанавливается в соответствии с положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

Премияльный фонд образовательного учреждения МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 25 «Улыбка»» формируется за счет части стимулирующего фонда оплаты труда.

5. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Указанным приказом установлена следующая продолжительность рабочего времени для педагогических работников:

36 часов – воспитателям учреждения;

30 часов - инструктору по физической культуре;

24 часа - музыкальному руководителю.

40 часов - для других категорий работников.

6. Порядок и размеры оплаты труда заместителя руководителя учреждения

6.1. Заработная плата заместителя руководителя (далее - заместитель) учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается управлением образования администрации Великоустюгского муниципального района в кратности от 1 до 4.

Расчёт среднемесячной заработной платы заместителей муниципальной организации осуществляется в соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.2. Минимальный размер должностного оклада заместителя учреждения составляет 7800=00 (семь тысяч восемьсот) рублей.

6.3. Должностной оклад заместителя формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости учреждения.

6.4. Персональный коэффициент устанавливается для заместителя руководителем организации в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Первая	2,31
Вторая	2,08
Третья	1,82
Четвёртая	1,67

6.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Среднее профессиональное образование	1,15

6.7. Коэффициент наполняемости учреждения.

6.7.1. Коэффициент наполняемости учреждения рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi/N),$$

где:

Φ - фактическое количество воспитанников в учреждении (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость учреждения,

$$N_{ш} = \sum_i N_{ki} * p_i,$$

где:

N_{ki} – норматив наполняемости группы;

p_i – количество групп в параллели.

Норматив наполняемости группы определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

6.7.2. Коэффициенты наполняемости учреждения определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

6.7.3. Коэффициенты наполняемости учреждения определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

6.7.4. Коэффициент наполняемости учреждения не может превышать 1.

6.8. Заместителям устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

6.8.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.8.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Заместителям, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.8.2.2. Доплата за организацию деятельности образовательной организации, признанной федеральной, областной, муниципальной экспериментальной и (или) инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией

Заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и организаций, доплата устанавливается в размере до 20 % должностного оклада.

- 6.8.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

6.8.3.1. Размер повышения составляет от 4 до 12 % должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в локальном нормативном акте, принятом с учётом мнения представительного органа работника, либо коллективным договором, трудовым договором.

Для установления работникам доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда применяются результаты проведения специальной оценки.

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производятся из фактического нахождения работника в данных условиях труда.

6.9. Заместителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.9.1. Надбавка за стаж работы.

6.9.1.1. Надбавка за стаж работы заместителю учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 6.9.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательном учреждении;

время обучения работников образовательного учреждения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этом учреждении до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

6.9.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчёт среднего заработка.

6.9.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителю руководителя производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.9.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряжённость работы;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы.

Для заместителя руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.9.3.1 Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента воспитанников;
отсутствие нарушений действующего законодательства;
отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Для заместителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников).

6.9.4 Надбавка за наличие учёной степени.

Заместителю руководителя устанавливается надбавка за наличие учёной степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

6.9.5. Надбавка за наличие почётного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

Заместителю руководителя устанавливается ежемесячная доплата за наличие ведомственных наград (почётного звания «Почётный работник общего образования РФ», нагрудного знака «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» или Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации) в размере 250 рублей.

6.9.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы: за месяц, за квартал, за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,

активное участие в развитии региональной системы образования,

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,

качественная организация дополнительных образовательных услуг

за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учётом

а) должностных окладов,

б) выплат компенсационного характера.

в) выплат стимулирующего характера.

Объём средств направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются ежегодно управлением образования по согласованию с финансовым управлением.

На выплаты стимулирующего характера направлять 30 процентов фонда оплаты труда, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет рассчитывать по фактической потребности.

7.2. Фонд оплаты труда формируется за счёт ассигнований из областного, районного бюджета в пределах общего объёма ассигнований, выделяемых учреждению на выполнение муниципального задания и за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.3. Размер фонда оплаты труда по учреждению определяется управлением образования.

7.4. За счёт экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь оказывается:

работникам учреждения – по решению руководителя, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника;

руководителю учреждения – по решению управления образования на основании письменного заявления руководителя учреждения.

1. Приложение
2. к положению об оплате труда работников
3. муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования

НАПОЛНЯЕМОСТЬ
групп образовательного учреждения,
применяемая для расчёта коэффициента наполняемости организации

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Дошкольные образовательные организации	6 - 20**
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях	до 15***

* - согласно пункту 1.6 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.4.1251-03.

** - согласно пункту 1.9 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.1.3049-13.

*** - согласно пункту 20 приказа Министерства образования и науки от 30.08.2013 № 1014 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», пунктам 1.9. – 1.12 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.1.3049-13 и пункту 22 приказа Министерства образования и науки от 30.08.2013 № 1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования.»

Приложение N 2

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Великоустюгского муниципального района
от 21.08.2009 N 828

4. **ПОЛОЖЕНИЕ**
5. **об оплате труда руководителей муниципальных образовательных**
6. **организаций (муниципальных образовательных учреждений),**
7. **подведомственных управлению образования администрации**
8. **Великоустюгского муниципального района**
9. **(далее - Положение)**

10. 1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Великоустюгской Думы от 26.12.2008 N 147 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета" (с последующими изменениями) и устанавливает порядок и размеры оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций (муниципальных образовательных учреждений), подведомственных управлению образования администрации Великоустюгского муниципального района (далее - руководители организаций).

11. 2. Порядок и размеры оплаты труда руководителей организаций

2.1. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается управлением образования администрации Великоустюгского муниципального района в кратности от 1 до 4.

Расчёт среднемесячной заработной платы руководителя муниципальной организации осуществляется в соответствии со [статьёй 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителей организаций определяются управлением образования администрации Великоустюгского муниципального района.

2.2. Минимальный размер должностного оклада руководителей организаций

Минимальный размер должностного оклада руководителя составляет 9813=00 (девять тысяч восемьсот тринадцать) рублей.

2.3. Должностной оклад руководителей организаций формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 2.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости организации.

2.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителей организаций управлением образования.

Персональный коэффициент определяется исходя из объёмных показателей деятельности организации: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству организацией, и устанавливается в следующем порядке:

1) управление образования администрации Великоустюгского муниципального района (далее - управление образования) ежегодно создаёт комиссии, на которых определяются:

а) объёмные показатели деятельности организаций по типам и видам;

б) отнесение образовательных организаций по группам оплаты труда руководителей в соответствии с приказом управления образования;

в) персональный коэффициент для руководителей организаций в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Первая	2,42
Вторая	2,14
Третья	1,88
Четвёртая	1,64"

2) решения комиссий оформляются протоколами, которые утверждаются заместителем руководителя администрации, начальником управления образования;

3) на основании протокола вносятся соответствующие изменения в трудовые договоры с руководителями организаций и издаются приказы об установлении выплат.

2.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "магистр" или "специалист"	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1,20
Среднее профессиональное образование	1,15

2.6. Коэффициент наполняемости организации

2.6.1. Коэффициент наполняемости организации рассчитывается по формуле

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi / N),$$

где:

Φ - фактическое количество обучающихся (воспитанников) в организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость организации

$$N = \sum N_{ki} * p_i,$$

где:

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.6.2. Коэффициенты наполняемости организации определяются по состоянию на 01 октября предшествующего года.

2.6.3. Коэффициенты наполняемости организации определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

2.6.4. Коэффициент наполняемости организации не может превышать 1.

2.7. Руководителям организаций устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.7.1. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным и дополнительным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при условии

наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной руководителю устанавливается доплата в размере до 15% должностного оклада.

2.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Доплата за руководство образовательной организацией, признанной федеральной, областной, муниципальной экспериментальной и (или) инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией

Руководителям, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и организаций, доплата устанавливается в размере до 20% должностного оклада.

2.8. Руководителям организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.8.1. Надбавка за стаж работы

2.8.1.1. Надбавка за стаж работы руководителям организаций устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

2.8.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- а) время работы в образовательных организациях на должностях педагогических работников;
- б) время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- в) время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;
- г) время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- д) время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных организациях;
- е) время обучения руководителей образовательных организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учёбу не менее 9 месяцев;
- ё) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;
- ж) время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;
- з) время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

2.8.1.3. Если у руководителя организации право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

В том случае если у руководителя организации право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчёт среднего заработка.

2.8.1.4. Выплата за стаж работы руководителям организаций производится в организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников). В состав комиссии входят представители профсоюзного комитета (иного представительного органа работников).

2.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Указанная надбавка устанавливается управлением образования в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются интенсивность и напряжённость работы; сложность выполняемых работ; достижение плановых или иных показателей работы.

2.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается управлением образования в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

- а) выполнение заданий особой важности и сложности;
- б) сохранение контингента обучающихся (воспитанников);
- в) отсутствие нарушений действующего законодательства;
- г) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

2.8.4. Надбавка за наличие учёной степени

Руководителям организаций (за исключением образовательных учреждений дополнительного профессионального образования) устанавливается надбавка за наличие учёной степени доктора наук в размере 20% должностного оклада, кандидата наук - 15% должностного оклада.

2.8.5. Надбавка за наличие почётного звания

Руководителям организации устанавливается надбавка за наличие почётного звания РФ, СССР ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере 20% должностного оклада.

Надбавка за почётное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

Руководителям организаций устанавливается ежемесячная доплата за наличие ведомственных наград (почётного звания "Почётный работник общего образования РФ", нагрудного знака "Почётный работник общего образования РФ", "Отличник народного просвещения" или Почётной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации) в размере 250 рублей.

2.8.6. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы: за месяц, за квартал; за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- а) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) активное участие в развитии районной системы образования;
- г) качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) районного, регионального или всероссийского уровней;

д) за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Размер премии устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

2.8.6.1. Ежеквартальная премия за организацию и предоставление платных услуг

Премия руководителю организации выплачивается в случае, если локальными актами организации предусмотрено, что средства от приносящей доход деятельности могут быть направлены на оплату труда работников организации, в том числе руководителя. Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период производится на основании приказа управления образования администрации Великоустюгского муниципального района с учётом личного вклада руководителя в организацию платных услуг.

Премирование руководителя организации производится по результатам работы за квартал.

Размер премии составляет до 5% от доходов, полученных от оказания платных услуг.

Руководитель учреждения ежеквартально не позднее 10 числа месяца, следующего за отчётным периодом, по итогам IV квартала - до 15 января года, следующего за отчётным, представляет в управление образования администрации Великоустюгского муниципального района ходатайство о премировании, в котором указывается информация:

- а) о видах приносящей доход деятельности с указанием размера полученных доходов от каждого вида приносящей доход деятельности за отчётный период;
- б) о размере денежных средств, которые планируется направить на выплату премии руководителю организации;
- в) о наличии по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчётным периодом, на счёте организации средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

2.9. Руководителям организаций по решению управления образования на основании письменного заявления может быть выплачена материальная помощь в исключительных случаях: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) за счёт экономии фонда оплаты труда, а также может быть выплачено единовременное вознаграждение.

2.10. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ определяются исходя из критериев, определённых настоящим Положением, и устанавливаются в следующем порядке:

- а) управление образования ежегодно создаёт комиссии, на которых определяются размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ для руководителей организаций в пределах фонда оплаты труда;
- б) решения комиссий оформляются протоколами, которые утверждаются заместителем руководителя администрации, начальником управления образования;
- в) протоколы направляются юрисконсульту управления образования для внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с руководителями организаций и издания приказов об установлении выплат.

